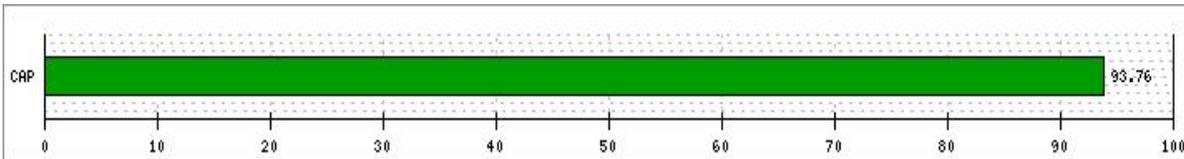


**AUDITORÍA INTERNA - SAN PABLO**  
**ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO**

No. Identificación :	46904024
Nombres :	VANESSA RAQUEL
Apellidos :	LOPEZ URRUNAGA
Dirección :	JR CENTENARIO 490 BREÑA
Teléfono :	6500783
Celular :	962338345
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1991-04-05



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto. Esto quiere decir, que cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo. Para este resultado se consideran los siguientes aspectos:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve su oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- Las evidencias directas (pruebas) que permiten constatar que es capaz de desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios completos más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de talento humano en la empresa.

El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

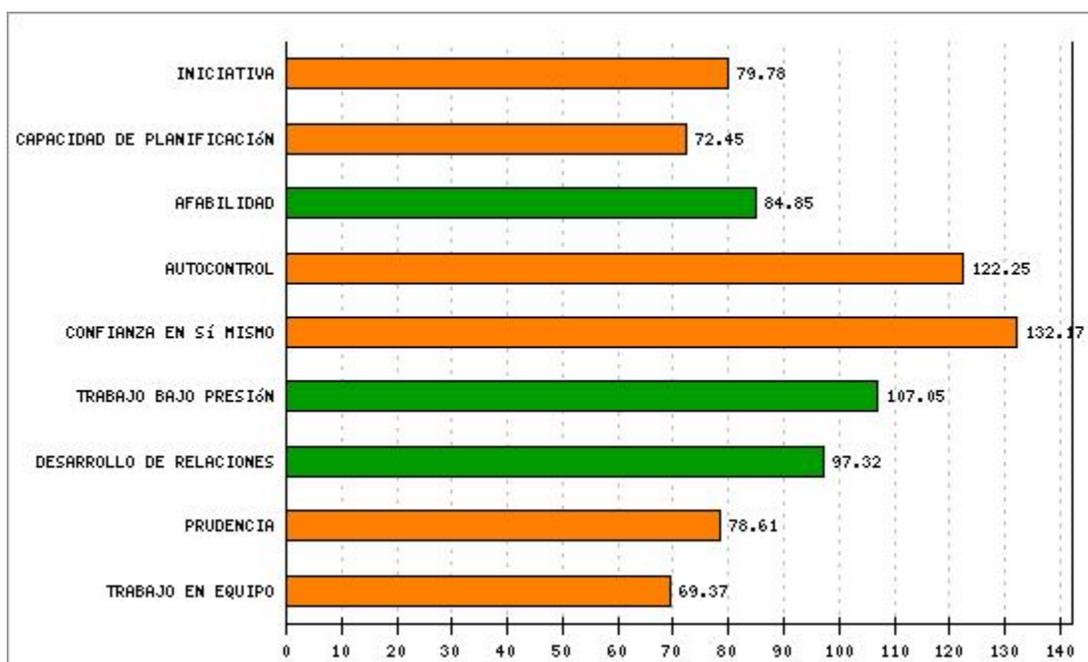
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	5.58	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	4.35	6.00
3	EMOCIONALES	6.96	6.25
4	RELACIONALES	5.40	6.67

### AUDITORÍA INTERNA - SAN PABLO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	5.58	7.00	79.78%
2 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	4.35	6.00	72.45%
3 AFABILIDAD	5.09	6.00	84.85%
4 AUTOCONTROL	7.33	6.00	122.25%
5 CONFIANZA EN SÍ MISMO	7.93	6.00	132.17%
6 TRABAJO BAJO PRESIÓN	7.49	7.00	107.05%
7 DESARROLLO DE RELACIONES	5.84	6.00	97.32%
8 PRUDENCIA	5.50	7.00	78.61%
9 TRABAJO EN EQUIPO	4.86	7.00	69.37%



### AUDITORÍA INTERNA - SAN PABLO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.58 **Porcentaje:** 79.78%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado está listo para cualquier situación que pueda presentarse puesto que conoce bien el contexto laboral y está atento a los cambios y requerimientos. No muestra temor a las dificultades y plantea soluciones inmediatas. Implica marcar el camino a seguir a través de acciones, no solo de palabras. Existen diferentes niveles que van desde concretar decisiones establecidas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones alternativas.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.35 **Porcentaje:** 72.45%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado tiene la capacidad de coordinar un proyecto, determinando actividades prioritarias y estableciendo un cronograma y supervisión para la ejecución de las mismas.

#### AFABILIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.09 **Porcentaje:** 84.85%

Es demostrar simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es afable, demuestra simpatía, sencillez, franqueza y bondad en sus relaciones sociales. La afabilidad puede asociarse a la amabilidad, la cortesía y la cordialidad.

#### AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.33 **Porcentaje:** 122.25%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

##### Nivel muy desarrollado.-

El evaluado tiene una conducta muy equilibrada en toda situación, maneja bien sus emociones y gran poder personal, ya que aplica técnicas de autocontrol sobre sí mismo. No le asusta el trabajo bajo presión y no permite que el estrés lo afecte.

#### CONFIANZA EN SÍ MISMO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 7.93 **Porcentaje:** 132.17%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado demuestra estados emocionales de seguridad y confianza sobre todo en situaciones difíciles o arriesgadas, no siente temor al momento de plantear sus argumentos. Es educado y se ofrece a realizar tareas desafiantes.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 7.49 **Porcentaje:** 107.05%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel muy desarrollado.-**

El evaluado tiene la capacidad para trabajar bajo presión. No pierde el control sobre las actividades que está realizando, a pesar de que esté siendo presionado. Usualmente tiene un buen sentido de urgencia por lo que prioriza lo que tiene que ser finalizado en primer lugar, hasta lo que puede esperar a ser resuelto. Busca realizar bien sus tareas sobre todo en situaciones de mucha exigencia.

## DESARROLLO DE RELACIONES

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.84 **Porcentaje:** 97.32%

Es la habilidad de construir y mantener relaciones cordiales con personas internas o externas de la organización.

**Nivel desarrollado.-**

El evaluado es una persona sociable, que sabe utilizar mecanismos adecuados para entablar relaciones laborales óptimas, generando en sus compañeros y personas un nivel desarrollado de identidad con sus intereses para que la relación siga en aumento.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.50 **Porcentaje:** 78.61%

**Nivel Medio:** El evaluado sabe discernir lo bueno de lo malo, tanto como para la empresa como para sí mismo a nivel personal. Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Esto es observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.86 **Porcentaje:** 69.37%

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado maneja relaciones laborales óptimas, es un mediador cuando surgen conflictos y toma en cuenta la opinión de todos cuando se trata de trabajar en equipo. Demuestra colaboración con otras áreas si así lo requieren.

---

